

# ACCORD SUR LA DIVERSITÉ AU SEIN DE BNP PARIBAS SA



**RHG**  
Ressources Humaines Groupe

POLITIQUES ET AFFAIRES SOCIALES - JUIN 2016



**BNP PARIBAS**

La banque  
d'un monde  
qui change

# ACCORD SUR LA DIVERSITE AU SEIN DE BNP PARIBAS SA

**ENTRE :**

BNP PARIBAS, Société Anonyme dont le siège est à PARIS 9<sup>ème</sup>, 16, Boulevard des Italiens, représentée par **Claudine QUEVAREC**, Responsable des Relations Sociales de BNP Paribas SA,

**D'UNE PART,**

**ET :**

Les syndicats ci-après, affiliés aux organisations représentatives sur le plan national (art. L 2122-1 du Code du Travail) :

**D'AUTRE PART,**

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)  
représentée par Monsieur Jean-Marc MILLY

Force Ouvrière (FO)  
représentée par Monsieur Charles LEGROS

Le Syndicat National de la Banque / Confédération Française de l'Encadrement -  
Confédération Générale des Cadres (SNB/CFE-CGC)  
représenté par Monsieur Pascal FABRE

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **PREAMBULE**

BNP Paribas a été l'un des premiers groupes bancaires à s'engager dans une politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité. Dans un Groupe présent dans près de 80 pays où des collaborateurs de près de 170 nationalités différentes travaillent ensemble, promouvoir la diversité est un objectif majeur :

- BNP Paribas est une communauté humaine insérée dans la société, avec une responsabilité sociale et sociétale,
- BNP Paribas a besoin de tous les talents pour assurer son développement économique,
- BNP Paribas est convaincu que la diversité de ses équipes lui apporte plus de créativité et donc de la performance.

Par le présent accord conclu au niveau de BNP Paribas SA, les parties entendent réaffirmer l'engagement en faveur de la diversité au sein de l'entreprise et garantir à chacun, à toutes les étapes de la vie professionnelle, une égalité de traitement fondée sur les compétences et les performances, quels que soient l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, la situation de famille, l'état de grossesse, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap.

Au cours des négociations du présent accord, les parties ont souhaité s'appuyer sur les évolutions sociétales et législatives intervenues en France depuis la signature du précédent accord pour adapter et continuer à améliorer le dispositif d'accompagnement de la conjugalité et de la parentalité chez BNP Paribas.

Le respect du principe d'égalité des chances et de traitement doivent être placés au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs de BNP Paribas SA, à tous les niveaux et toutes les étapes de la vie au travail, afin que la diversité soit intégrée, garantie et reconnue dans toutes ses composantes. Les parties réitèrent ainsi leur engagement contre toute forme de discrimination.

Dans cet esprit, le présent accord entend appréhender la diversité dans son sens le plus large. A cet égard, il s'inscrit dans la continuité des dispositions de trois accords récemment signés au sein de BNP Paribas SA :

- l'accord du 23 décembre 2015 en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de BNP Paribas,
- l'accord du 29 juillet 2013 relatif au contrat de génération au sein de BNP Paribas SA,
- l'accord sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel de BNP Paribas SA pour la mandature 2013-2017.

## **TITRE 1 : S'ENGAGER SUR LES ELEMENTS COMMUNS DE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DE PROMOTION DE LA DIVERSITE**

### **CHAPITRE 1 : GOUVERNANCE ET ACTEURS**

Article 1 : UN ENGAGEMENT DE LA DIRECTION GENERALE .....	p.8
Article 2 : UNE GOUVERNANCE DIVERSITE DANS LE GROUPE.....	p. 8
2.1 : Un comité élargi de la diversité .....	p. 8
2.2 : Un réseau de « Diversity officers » .....	p. 8
Article 3 : L'IMPLICATION DES GESTIONNAIRES RESSOURCES HUMAINES .....	p. 9
Article 4 : LE ROLE ACTIF DES ORGANISATIONS SYNDICALES .....	p. 9
Article 5 : LA SENSIBILISATION DES MANAGERS ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	p. 9
Article 6 : LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION AUPRES DE L'ENSEMBLE DES SALARIES SUR LES ENGAGEMENTS DE BNP PARIBAS .....	p.10

### **CHAPITRE 2 : VOIE DE RECOURS INTERNE COMMUNE AUX 20 CRITERES LEGAUX DE DISCRIMINATION**

### **CHAPITRE 3 : EGALITE DE TRAITEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

## **TITRE 2 : POURSUIVRE LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE D'ORIGINE**

### **CHAPITRE 1 : ACTIONS POUR DIVERSIFIER LES PROFILS RECRUTES**

Article 1 : NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ECOLES OU DES UNIVERSITES .....	p. 11
Article 2 : FAVORISER L'INSERTION DE PUBLICS ISSUS DE ZONES SENSIBLES.....	p. 12
Article 3 : NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ASSOCIATIONS POUR FAVORISER L'ACCES DE JEUNES DE MILIEU DEFAVORISE AU MONDE DU TRAVAIL.....	p. 12

### **CHAPITRE 2 : EGALITE DE TRAITEMENT DANS L'EVOLUTION DE CARRIERE**

### **TITRE 3 : RENFORCER LES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION LIEE A L'ORIENTATION OU A L'IDENTITE SEXUELLE OU DE GENRE**

### **TITRE 4 : RENFORCER L'ACTION VOLONTARISTE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

#### **CHAPITRE 1 : REMUNERATION EFFECTIVE**

Article 1 : POURSUIVRE L'EGALITE SALARIALE

- 1.1 : Maintenir l'objectif de suivi et de correction des écarts salariaux non justifiés ..... p. 14
- 1.2 : Relayer la politique de l'entreprise auprès des gestionnaires Ressources Humaines.. p. 15
- 1.3 : Neutraliser les mesures prises au titre du rattrapage ..... p. 16

Article 2 : MAINTENIR LE SUIVI PARITAIRE D'INDICATEURS PERTINENTS ET CONTINUER A PROGRESSER DANS LA TRANSPARENCE EN MATIERE DE REMUNERATION..... p. 16

- 2.1 : Maintenir le suivi d'indicateurs pertinents ..... p. 16
- 2.2 : Continuer à progresser dans la transparence sur les rémunérations ..... p. 16

Article 3 : MAINTENIR LES INDICATEURS DE SUIVI SUR LA REMUNERATION ..... p. 17

#### **CHAPITRE 2 : PROMOTION PROFESSIONNELLE**

Article 1 : RENOUELER LES OBJECTIFS CHIFFRES DE PROGRESSION DES FEMMES DANS TOUS LES NIVEAUX DE LA CATEGORIE CADRE ..... p. 18

Article 2 : CONTINUER A AUGMENTER LA PART DES FEMMES DANS LES POSTES A PLUS HAUTES RESPONSABILITES DU GROUPE ..... p. 18

Article 3 : CONTINUER A AGIR SUR LA MIXITE DES PARCOURS PROFESSIONNELS ..... p. 19

Article 4 : FAIRE PROGRESSER LES FEMMES DANS LES DISPOSITIFS D'ANTICIPATION DE GESTION DE CARRIERE ..... p. 19

Article 5 : GERER LA MOBILITE ..... p. 20

- 5.1 : Egalité des chances dans la mobilité ..... p. 20
  - 5.1.1 : Maintien d'une information large sur les postes à pourvoir ..... p. 20
  - 5.1.2 : Intégration de l'égalité des chances dans les principes de mobilité du Groupe . p. 20
- 5.2 : Maintien des dispositifs spécifiques en cas de mobilité d'un couple salarié ..... p. 20
  - 5.2.1 : Couple salarié dont les deux conjoint(e)s travaillent au sein du Groupe BNP Paribas ..... p. 20
  - 5.2.2 : Couple dont l'un(e) des conjoint(e)s travaille hors du Groupe BNP Paribas ..... p. 20
  - 5.2.3 : Suivi ..... p. 21

Article 6 : RECONDUIRE LES INDICATEURS DE SUIVI DE LA PROMOTION ..... p. 21

#### **CHAPITRE 3 : FORMATION**

Article 1 : VEILLER A L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES A LA FORMATION ..... p. 22

Article 2 : FACILITER L'ACCES A LA FORMATION ..... p. 22

Article 3 : TRAVAILLER A LA PROGRESSION DES FEMMES DANS LES FORMATIONS DIPLOMANTES BANCAIRES .....	p.23
---	------

Article 4 : POURSUIVRE L'ACTION DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE .....	p.23
---	------

## **CHAPITRE 4 : L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

Article 1 : UNE INFORMATION COMPLETE ET FACILEMENT ACCESSIBLE SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE .....	p. 24
---	-------

Article 2 : L'AMELIORATION DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA MATERNITE, A L'ADOPTION ET AU CONGE PARENTAL REMUNERE (ARTICLE 53-1 DE LA CONVENTION COLLECTIVE) .....	p. 24
--	-------

2.1 : Maintenir la sensibilisation des managers à la survenance de la maternité ou de l'adoption .....	p. 24
---	-------

2.2 : Maintenir des garanties spécifiques pendant la grossesse .....	p. 24
2.2.1 : Suivi médical renforcé .....	p. 24
2.2.2 : Changement d'affectation provisoire .....	p. 25
2.2.3 : Examens supplémentaires aux examens prénataux et postnataux obligatoires ...	p. 25
2.2.4 : Congés pour don d'ovocytes.....	p. 25
2.2.5 : Congé lié à une Procréation Médicalement Assistée (PMA) .....	p. 25

2.3 : Actualiser les dispositions de l'entreprise lors du congé de maternité .....	p. 25
2.3.1 : Maintien du traitement pendant période de congé de maternité .....	p. 25
2.3.2 : Facilitation du maintien possible du lien avec l'entreprise pendant le congé .....	p. 25

2.4 : Maintenir les dispositions améliorées de l'entreprise sur le congé parental rémunéré (art.53-1 de la convention collective) .....	p. 26
2.4.1 : Maintien de l'ouverture des droits à congé parental rémunéré lors d'une adoption .....	p. 26
2.4.2 : Maintien du bénéfice du congé parental indemnisé de 45 jours aux couples de salariés BNP Paribas SA.....	p. 26

2.5 : Actualiser et améliorer les dispositions de l'entreprise au retour d'un congé de maternité ou d'adoption .....	p. 26
2.5.1 : Maintenir le dispositif des entretiens de départ / reprise d'activité .....	p. 27
2.5.2 : Formation au retour de congé de maternité ou d'adoption .....	p. 27

2.6 : Maintenir les modalités définies au sein de l'entreprise de neutralisation des périodes de congé de maternité, d'adoption et post-natal .....	p. 28
2.6.1 : Application de mesures NAO pendant le congé .....	p. 28
2.6.2 : Règles d'évolution de la rémunération fixe .....	p. 28
a) Détermination de la fréquence pour l'attribution d'une révision individuelle de situation après un congé de maternité, d'adoption ou post-natal	
b) Détermination de la substance de la révision individuelle de situation	
2.6.3 : Rémunération variable .....	p. 29
Article 3 : LA POURSUITE DE L'AMELIORATION DES DISPOSITIONS SUR LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT .....	p. 29
Article 4 : LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS COMPLET .....	p. 30
4.1 : Diffuser de l'information sur le congé parental d'éducation .....	p. 30
4.2 : Maintenir l'entretien de retour de congé parental d'éducation .....	p. 30
4.3 : Réajuster au retour du congé le salaire de base des mesures NAO .....	p. 31
4.4 : Maintenir l'examen de la situation individuelle au retour du congé .....	p.31
Article 5 : LES AUTRES MESURES EN FAVEUR DE LA PARENTALITE .....	p. 31
5.1 : Maintenir les heures de rentrée scolaire .....	p. 31
5.2 : Maintenir les modalités assouplies d'utilisation du temps à la carte .....	p. 31
5.3 : Proposer une formule de temps partiel à 90 % adaptée à l'évolution en France des rythmes scolaires .....	p. 31
5.4 : Maintenir les mesures de participation aux frais de garde d'enfants .....	p. 32
5.5 : Proposer un dispositif d'information gratuit sur l'emploi direct d'une garde d'enfant .....	p. 32
5.6 : Développer un dispositif d'information à destination des parents salariés .....	p. 32
5.7. : Continuer à ouvrir les bénéficiaires des autorisations d'absence pour évènements familiaux.....	p. 32
5.7.1 : Continuer à ouvrir les bénéficiaires d'autorisations d'absence liées à la conjugalité.....	p. 32
5.7.2 : Maintien des modalités de décompte .....	p. 33
5.8 : Prise en compte du volet « équilibre vie professionnelle et vie familiale » lors des Entretiens d'évaluations professionnelles des cadres .....	p. 33
5.9 : Maintien de formations s'inscrivant dans la thématique articulation vie professionnelle/familiale .....	p. 33
5.10 : Maintien du dispositif amélioré de congé de présence parentale dans l'entreprise.....	p. 34
5.11 : Rappel de l'existence d'un dispositif de don de jours de repos.....	p. 34

## CHAPITRE 5 : PREVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES

## CHAPITRE 6 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 1 : LES DISPOSITIONS SUR LE TEMPS PARTIEL .....	p. 34
1.1 : Maintien du principe d'égalité de traitement .....	p. 34
1.2 : Prise en compte du changement de temps de travail .....	p. 35
Article 2 : L'ORGANISATION DES REUNIONS .....	p. 35

## CHAPITRE 7 : EMBAUCHE

Article 1 : GARANTIR UNE NEUTRALITE DES OFFRES D'EMPLOI .....	p. 36
Article 2 : GARANTIR UNE EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE PROCESSUS DE SELECTION DES CANDIDATURES ...	p. 36
Article 3 : MENER DES ACTIONS AUPRES DES PARTENAIRES DU RECRUTEMENT .....	p. 36
Article 4 : ASSURER UNE MIXITE DES CANDIDATURES ET DES EMBAUCHES .....	p. 36
Article 5 : POURSUIVRE LES ACTIONS VERS LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION POUR AMELIORER L'EQUILIBRE FEMMES-HOMMES DANS LES FILIERES DE RECRUTEMENT EXTERNE.....	p. 37
Article 6 : GARANTIR L'EGALITE SALARIALE A L'EMBAUCHE .....	p. 37
Article 7 : INDICATEURS DE SUIVI .....	p. 37

## TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : ENTREE EN VIGUEUR – DUREE .....	p. 37
Article 2 : COMMISSION DE SUIVI SUR LA DIVERSITE .....	p. 38
Article 3 : REVISION .....	p. 38
Article 4 : MODIFICATION DE LA LEGISLATION .....	p. 38
Article 5 : COMMUNICATION .....	p. 38
Article 6 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE .....	p. 38

## TITRE 1 : S'ENGAGER SUR LES ELEMENTS COMMUNS DE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DE PROMOTION DE LA DIVERSITE

### CHAPITRE 1 : GOUVERNANCE ET ACTEURS

La lutte contre les discriminations et la promotion de la Diversité résultent d'un engagement et d'actions menées à tous les niveaux de l'entreprise.

#### Article 1 : UN ENGAGEMENT DE LA DIRECTION GENERALE

La mise en place d'une politique Diversité soutenue par les dirigeants du Groupe est essentielle. L'engagement de la Direction Générale est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'entreprise. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise. Par ailleurs, l'entreprise continuera de participer aux travaux menés dans la branche professionnelle (AFB) en particulier ceux liés à l'insertion, à l'emploi et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Direction Générale s'engage de manière continue depuis de nombreuses années sur les sujets et actions Diversité et réaffirme ainsi sa volonté de promouvoir la diversité, l'inclusion et le multiculturalisme. Le BNP Paribas Way place ainsi « l'Ouverture » et le « Good Place to Work » au cœur des valeurs et des principes de management.

En 2015, le Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a renouvelé à BNP Paribas le label Diversité AFNOR pour trois ans.

#### Article 2 : UNE GOUVERNANCE DIVERSITE DANS LE GROUPE

BNP Paribas a notamment structuré et organisé les acteurs de la Diversité en mettant en place une Gouvernance Diversité au niveau mondial.

A partir des structures existantes (création d'un poste de Responsable Diversité dès 2005) et des initiatives déjà développées au sein du Groupe, cette gouvernance traduit la volonté de renforcer l'organisation, la cohérence et la coordination des actions en faveur de la diversité.

##### **2.1 : Un Comité élargi de la Diversité**

Dans le cadre de cette Gouvernance diversité, un Comité Diversité Groupe a été constitué. Sponsorisé par le responsable des Ressources Humaines du groupe, il réunit le/la Responsable Diversité du Groupe et l'ensemble des « Diversity Officers » des domaines d'activité et les Fonctions Groupe. Il a en charge de coordonner et d'impulser la politique Diversité du Groupe ; il permet également le reporting et l'échange de bonnes pratiques.

Ce Comité Diversité Groupe constitué de représentants issus des Métiers et des Ressources Humaines se réunit deux fois par an.

##### **2.2 : Un réseau de « Diversity officers »**

Pour une meilleure diffusion de la politique Diversité et un partage des bonnes pratiques des entités de BNP Paribas, un réseau de « diversity officers », collaborateurs des Ressources Humaines ou opérationnels, a été créé.

Désignés au sein de chacun des domaines d'activités et des Fonctions Groupe de BNP Paribas, les « diversity officers » sont chargés de s'assurer de la cohérence entre les actions Diversité de leurs Métiers et la politique de BNP Paribas, de coordonner les actions pour leurs métiers, de relayer l'information Diversité et d'effectuer un reporting des actions Diversité locales au sein du Comité Diversité Groupe.

En 2016, 37 « diversity officers » sont ainsi en charge du déploiement de la politique Diversité au sein de chaque entité du Groupe dans le monde.

### **Article 3 : L'IMPLICATION DES GESTIONNAIRES RESSOURCES HUMAINES**

Au fur et à mesure des actions et mesures décidées dans les différents domaines de la politique diversité, en particulier par voie d'accords d'entreprise, la Direction de BNP Paribas s'est attachée à en assurer une diffusion auprès des gestionnaires Ressources Humaines. Ils sont en effet des acteurs essentiels de la mise en œuvre de cette politique. L'entreprise continuera cette action au travers de notes de politique RH, de notes d'instruction ou encore de notes de cadrage en amont des processus salariaux.

La mise en œuvre de la politique diversité doit être facilitée par des actions de formation notamment la formation « manager la diversité » dispensée à l'ensemble des gestionnaires Ressources Humaines de l'entreprise. Cette action a pour objectif principal de sensibiliser à l'importance de la diversité et de donner les clés pour prévenir ou traiter les discriminations. L'entreprise continuera de former l'ensemble des salarié(s) nouvellement nommés gestionnaires Ressources Humaines.

Depuis 2013, plus de 500 collaborateurs de la filière Ressources Humaines ont été formés et sensibilisés à la Diversité dont près de 300 au sein de la Fonction RHG.

### **Article 4 : LE ROLE ACTIF DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Depuis plusieurs années déjà, la Direction de BNP Paribas SA et les organisations syndicales ont la volonté de mettre en place, par la voie négociée, des mesures concrètes sur différents thèmes de la politique diversité et d'inscrire cette démarche dans la durée.

Plusieurs accords s'inscrivent dans cette démarche volontaire de formaliser, dans le cadre du dialogue social, les règles qui concourent à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans l'entreprise. Plusieurs accords ont ainsi successivement été signés sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'intégration et le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap, l'emploi des seniors, et dans le cadre d'une négociation sur le droit syndical, la situation des salariés porteur(s) de mandat(s) de représentant du personnel.

Dans les différentes thématiques traitées, cette démarche négociée est renouvelée périodiquement afin de poursuivre les actions engagées, d'actualiser et de fixer de nouveaux objectifs de progrès.

### **Article 5 : LA SENSIBILISATION DES MANAGERS ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

BNP Paribas a développé une action importante auprès des managers visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité et à lutter contre les stéréotypes. Via des formations dédiées, les équipes de RHG Staffing et de RH BDDF ont été sensibilisées aux biais inconscients et risques de discrimination.

Pendant la durée du présent accord, une formation nouvelle sur « les biais inconscients et les stéréotypes » sera dispensée aux managers impliqués dans les processus de promotion des

collaborateurs et d'attribution des augmentations. Elle aura pour objectif de les sensibiliser sur l'impact possible de ces biais inconscients sur leurs décisions.

Cette formation sera également proposée aux Délégations nationales des organisations syndicales (4 participants possibles).

BNP Paribas continuera également d'inclure des modules Diversité dans les formations managériales.

#### **Article 6 : LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION AUPRES DE L'ENSEMBLE DES SALARIES SUR LES ENGAGEMENTS DE BNP PARIBAS**

Pour BNP Paribas, il est utile et important que les salariés soient informés et sensibilisés aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

La Direction a déjà communiqué, et elle continuera de le faire, auprès de l'ensemble des collaborateurs sur ses engagements en faveur de la non-discrimination et de la diversité (diffusion des accords d'entreprise, information sur la voie de recours interne créée au sein de BNP Paribas SA,...). Elle restera également attentive à les informer sur les actions menées et les résultats qu'elles produisent (rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **CHAPITRE 2 : VOIE DE RECOURS INTERNE COMMUNE AUX 20 CRITERES LEGAUX DE DISCRIMINATION**

Dans le cadre de sa politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, l'entreprise a créé une voie d'examen de dossiers individuels de salariés s'estimant discriminés dans leur situation professionnelle. Pour cette voie d'examen, il avait été institué, au sein de la Fonction RHG, un Référent à l'Egalité professionnelle. Le périmètre d'intervention de ce Référent ayant été étendu à l'ensemble des critères légaux de discrimination, les parties entendent désormais le dénommer « Référent Diversité ».

Ce Référent peut être saisi par le Délégué Syndical National (DSN) d'une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, à la suite d'une demande individuelle écrite et motivée, présentée soit par le salarié, soit par un délégué du personnel et qui, soumise au préalable à l'examen du Gestionnaire Ressources Humaines concerné, n'aura pas été satisfaite.

Après analyse du dossier, et échanges éventuels avec le DSN à l'origine de la demande, le Référent émet un avis, accompagné le cas échéant de recommandations, dans un délai maximum de trois mois à compter de la saisine ; cet avis est communiqué au DSN.

Cette voie d'examen, qui fonctionne depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, peut être utilisée pour l'ensemble des motifs de discrimination prohibés par la loi, c'est-à-dire, selon la législation en vigueur, l'origine, le sexe, l'âge, le handicap, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, l'appartenance vraie ou supposée à une nation, l'appartenance vraie ou supposée à une race, les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, l'état de santé.

Les parties entendent maintenir cette voie d'examen pour la durée de l'accord et profiteront de la signature du présent accord pour renouveler la promotion de cette voie de recours interne. Les principaux motifs de discrimination invoqués dans le cadre de cette voie d'examen seront communiqués dans le cadre de la Commission de suivi sur la Diversité.

## CHAPITRE 3 : EGALITE DE TRAITEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

BNP Paribas s'engage à respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et à toutes les étapes de gestion des ressources humaines.

La politique Diversité est déclinée dans chacun des actes clés de la politique des Ressources Humaines de BNP Paribas :

- le recrutement (audits, participation à des forums diversité, contrôles permanents dans le processus de sélection des candidatures,...),
- la mobilité et la carrière professionnelle (prohibition des discriminations directes et indirectes dans les processus d'évaluation, de mobilité, de promotion, de plan de relève), attention portée à l'identification des talents, programmes pour les nouveaux entrants prenant en compte le management des différences,
- la formation (accès à la formation pour tous les collaborateurs sans discrimination, formations managériales incluant des modules Diversité),
- la rémunération des collaborateurs (rémunération basée sur les compétences, consignes d'égalité de traitement en amont des processus de rémunération,...).

### TITRE 2 : POURSUIVRE LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE D'ORIGINE

## CHAPITRE 1 : ACTIONS POUR DIVERSIFIER LES PROFILS RECRUTES

BNP Paribas a engagé des actions en faveur de la recherche de profils issus de la diversité ou socialement défavorisés.

L'entreprise participe ainsi régulièrement à des opérations pouvant contribuer à diversifier les profils recrutés : forums spécialisés, partenariats avec des universités, des associations,...

Elle a également mis en œuvre des actions pour favoriser l'insertion de personnes issues de zones sensibles.

### Article 1 : NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ECOLES OU DES UNIVERSITES

BNP Paribas a noué des partenariats avec des écoles et des universités lui permettant de recruter des profils plus diversifiés, en particulier par le développement de l'alternance à tous les niveaux de formation initiale. Par le présent accord, elle s'engage à poursuivre ces actions.

BNP Paribas a noué et renforcé ses partenariats avec des écoles et des universités notamment Sciences Po Paris et les universités Paris Dauphine, Paris Ouest Nanterre et Panthéon Sorbonne et participe en particulier aux dispositifs d'attribution de bourses, des préparations aux entretiens et des ateliers de coaching.

BNP Paribas poursuit le programme « Conseiller en Patrimoine Financier (CPF) Junior » dont l'objectif est d'intégrer dans les métiers bancaires des jeunes issus d'horizons divers : en 2015, 41 jeunes ont participé au programme CPF Junior.

BNP Paribas développe l'alternance (par des recrutements en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation) pour permettre notamment à des jeunes de niveau Bac de suivre des études et de préparer un diplôme de niveau Bac +2.

BNP Paribas maintient à ce titre son objectif de conserver au moins 5% de l'effectif de l'entreprise en contrat en alternance.

#### **Article 2 : FAVORISER L'INSERTION DE PUBLICS ISSUS DE ZONES SENSIBLES**

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité des chances dans les zones urbaines sensibles et dans le prolongement des actions menées par le "Projet Banlieues", BNP Paribas a souhaité fédérer toutes les entités du Groupe présentes dans le département de la Seine-Saint-Denis autour d'actions concrètes en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

BNP Paribas a quadruplé entre 2005 et 2015 les subventions versées aux associations en faveur de la cohésion sociale dans les quartiers défavorisés. Par ailleurs, plus de 800 collaborateurs bénévoles se mobilisent sur le terrain, au sein de plusieurs centaines d'agences et sites, dans le cadre d'initiatives de soutien à l'éducation, de rencontres d'élèves dans des collèges et les lycées.

#### **Article 3 : NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ASSOCIATIONS POUR FAVORISER L'ACCES DE JEUNES DE MILIEU DEFAVORISE AU MONDE DU TRAVAIL**

Au-delà de ses actions directes de recrutement, BNP Paribas, poursuit son partenariat actif avec l'association « Nos Quartiers ont des Talents » qui vise à accompagner vers l'emploi les jeunes diplômés Bac+4 et plus, issus prioritairement des quartiers populaires. Elle s'est engagée dans le parrainage collectif.

Le rôle des parrains consiste à aider des jeunes diplômés Bac+4/5 dans leur recherche d'emploi, en les coachant et en partageant leur carnet d'adresses et leur réseau. L'objectif du parrainage est de mettre en relation un jeune diplômé Bac+4 et plus avec un cadre d'entreprise « parrain ou marraine » qui l'aide dans sa recherche d'emploi, l'accompagne dans sa démarche en le « coachant », en travaillant avec lui sa lettre de motivation et / ou son CV et son projet professionnel, et en partageant son carnet d'adresses et son réseau relationnel.

BNP Paribas s'est engagée dans le partenariat depuis 2009, participe au forum de recrutement organisé par l'association et la démarche de parrainage de jeunes par des collaborateurs concerne désormais 220 collaborateurs bénévoles.

## **CHAPITRE 2 : EGALITE DE TRAITEMENT DANS L'EVOLUTION DE CARRIERE**

BNP Paribas s'engage à ce que tous les salariés, quelle que soit leur origine réelle ou supposée, aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière au sein de l'entreprise.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs. Ces critères ne doivent pas être discriminatoires.

## **TITRE 3 : RENFORCER LES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION LIEE A L'ORIENTATION OU A L'IDENTITE SEXUELLE OU DE GENRE**

Les parties au présent accord affirment que toute forme de conduite discriminatoire en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle ou de genre est prohibée.

BNP Paribas entend s'assurer de l'absence de discrimination liée à l'orientation ou de l'identité sexuelle ou de genre dans le contexte professionnel.

Par le présent accord, l'entreprise prend l'engagement de :

- continuer à mentionner explicitement la thématique de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle ou du genre dans ses communications internes sur son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité,
- intégrer la thématique de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle ou du genre dans la formation et/ou la sensibilisation des gestionnaires Ressources Humaines et des managers,
- intégrer explicitement le critère de l'orientation ou de l'identité sexuelle ou du genre dans la voie de recours commune à l'ensemble des critères légaux de discrimination et dans la promotion au sein de l'entreprise de cette voie de recours,
- poursuivre, par le présent accord, la démarche engagée d'ouverture d'avantages existants dans l'entreprise dans le cadre de la parentalité et de la conjugalité (autorisation d'absence pour événements familiaux, congés spécifiques à l'entreprise) aux couples quel que soit le genre du conjoint au regard notamment des nouvelles dispositions légales de la loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de même sexe.

BNP Paribas rappelle que depuis le 6 octobre 2015, elle est signataire de la Charte d'engagement LGBT (personnes Lesbiennes, Gay, Bisexuelles ou Transgenres) de l'Autre Cercle<sup>1</sup>. Cette signature constitue un engagement visible de la Direction Générale de BNP Paribas pour un environnement inclusif pour tous.

Dans le prolongement de cette signature, BNP Paribas soutient des initiatives de collaborateurs et de collaboratrices via notamment la visibilité donnée sur le portail Intranet à un réseau professionnel interne qui s'est constitué après la signature de Charte.

#### **TITRE 4 : POURSUIVRE L'ACTION VOLONTARISTE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le présent Titre 4 a pour objet de définir les mesures, actions et objectifs et indicateurs associés de suivi que BNP Paribas SA met en place, par voie négociée, pour les trois prochaines années pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties conviennent que cette démarche triennale correspond à la démarche que la Direction et les organisations syndicales ont engagée au sein de BNP Paribas SA depuis plusieurs années déjà

Il est ainsi rappelé qu'un premier accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu le 9 avril 2004 pour trois ans. A son échéance, des négociations ont été ouvertes et ont abouti à la signature d'un accord conclu le 30 juillet 2007 pour une durée indéterminée. Après trois années d'application de cet accord, des négociations ont été menées pour examiner la nécessité de faire évoluer les axes d'action et objectifs de progrès de l'entreprise, d'actualiser les objectifs chiffrés et indicateurs de suivi associés ou d'en fixer de nouveaux. Elles ont abouti à la signature le 2 juillet 2010 d'un avenant améliorant et complétant l'accord de 2007. De nouvelles négociations menées en 2013 ont finalement abouti à la signature d'un accord sur la Diversité au sein au sein de BNP Paribas le 29 avril 2013.

Les parties intègrent également les éléments suivants :

---

<sup>1</sup> Association ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre

- l'évolution du contexte légal et réglementaire depuis la signature de l'avenant le 2 juillet 2010, avec le Titre VI (égalité professionnelle) de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et ses décrets d'application du 7 juillet 2011, du 18 décembre 2012 et du 4 août 2014 qui prévoient de nouvelles obligations pour les entreprises,
- la périodicité triennale de la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre lorsqu'un accord a été signé dans une entreprise.

Conformément à ce qui est prévu par les dispositions légales et réglementaires, les parties au présent accord ont choisi 4 domaines d'action, dont celui de la rémunération effective, parmi les 11 domaines d'action prévus par la réglementation

Les 4 domaines retenus sont ceux de la rémunération effective, la promotion professionnelle, la formation, et l'articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilités familiales. Pour autant, le présent accord intègre les autres domaines d'action. L'embauche et les conditions de travail font l'objet de chapitres spécifiques ; la qualification et les classifications sont traitées au travers de dispositions de l'accord notamment en matière de formation et de promotion professionnelle.

## CHAPITRE 1 : REMUNERATION EFFECTIVE

La résorption des écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes a fait l'objet au sein de l'entreprise d'un plan spécifique de rattrapage conduit depuis 2008 et dans le cadre du précédent accord du 29 avril 2013.

Au total, l'entreprise a consacré 3,57 millions d'euros depuis 2013 au soutien de la mise en œuvre de l'accord dans ses dispositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et 2 726 révisions de situation ont été réalisées dans ce cadre.

Ces actions ont produit des résultats : les rémunérations mensuelles moyennes femmes hommes, sur la base des appointements fixes, convergent à tous les niveaux des catégories professionnelles des Techniciens des Métiers de la banque (TMB) et Cadre, à l'exception des niveaux K et HC où les écarts se sont néanmoins réduits.

L'entreprise s'engage à poursuivre l'égalité salariale et prend, par le présent accord, plusieurs engagements.

### Article 1 : POURSUIVRE L'EGALITE SALARIALE

#### **1.1 : Maintenir l'objectif de suivi et de correction des écarts salariaux non justifiés**

BNP Paribas SA garantit à formation, expérience et responsabilités confiées équivalentes un niveau de salaire et un niveau de classification à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes. Par le présent accord, elle s'engage à continuer de veiller à ce que des écarts non justifiés ne se créent pas ensuite dans le temps ; les rémunérations des femmes et des hommes doivent évoluer dans les mêmes conditions sur la base des compétences mises en œuvre, des responsabilités, de la performance et des qualités professionnelle sans distinction de genre.

L'entreprise maintient donc l'objectif de suivi et de correction des écarts salariaux éventuels défavorables aux femmes. Elle maintient également pendant la durée du présent accord la méthode d'analyse, et l'expérience acquise dans sa mise en œuvre, définie par le précédent accord et rappelée ci-après.

Dans le cadre des processus de révision des rémunérations, la démarche d'examen et de contrôle des dossiers individuels au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes doit continuer à être effectuée par les gestionnaires Ressources Humaines.

La situation de chaque salarié fait ainsi chaque année l'objet d'un examen systématique par le gestionnaire Ressources Humaines, en liaison avec le manager. Cette démarche doit bien entendu s'effectuer au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elle doit permettre de vérifier individuellement si, à niveaux de formation, de responsabilité, d'efficacité professionnelle (telle qu'elle ressort des évaluations professionnelles), de compétence et d'expérience comparables, la rémunération de base d'une salariée est équivalente à celle d'un salarié placé dans la même situation professionnelle.

En l'absence de justification, des mesures correctrices de la situation doivent être engagées. Elles peuvent prendre la forme d'une promotion, l'écart de rémunération pouvant résulter d'un niveau de classification inadapté, ou d'une augmentation individuelle, ou venir compléter une révision de situation déjà envisagée pour la même date.

La méthodologie permet d'identifier au niveau national les dossiers des salariées les plus susceptibles de présenter une différence salariale non justifiée et devant donc faire l'objet d'une analyse prioritaire au gestionnaire Ressources Humaines. Cette méthodologie consiste à comparer, par métier repère de la convention collective, niveau de classification et tranche d'ancienneté, la rémunération de base des femmes par rapport à la médiane de rémunération des hommes. Dès lors que cette comparaison fait apparaître un écart supérieur à 5 % de la médiane de rémunération des hommes au sein de l'entreprise, les gestionnaires Ressources Humaines en sont informés et doivent examiner les dossiers avec une attention toute particulière dans les conditions énoncées ci-dessus.

Cette démarche, destinée à identifier d'éventuels écarts injustifiés résiduels, se fait en liaison avec la Direction de tutelle, qui peut les compléter d'études statistiques plus ciblées, et sous le suivi de la Fonction RH Groupe.

Au niveau individuel, il est précisé que les initiatives prises dans le cadre de l'enveloppe budgétaire spécifique pour l'égalité entre les femmes et les hommes font l'objet d'un commentaire spécifique auprès de leurs bénéficiaires.

☞ *Indicateurs de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par catégorie professionnelle, nombre de dossiers individuels examinés dans le cadre de la méthodologie, nombre de mesures correctrices prises après examen de ces dossiers, par genre.

## **1.2 : Relayer la politique de l'entreprise auprès des gestionnaires Ressources Humaines**

En amont des processus de révision de rémunération, l'entreprise s'engage à continuer à sensibiliser l'ensemble des gestionnaires Ressources Humaines au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d'éviter que de nouveaux écarts se créent au sein de l'entreprise. Un suivi spécifique sera exercé par la Direction de tutelle et par la Fonction RH Groupe.

Ainsi, dans la note générale de cadrage adressée chaque année aux gestionnaires Ressources Humaines, la Fonction RH Groupe continuera à rappeler la politique de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prise en compte nécessaire des axes de progrès prévus dans le présent accord notamment dans le domaine de la promotion professionnelle.

☞ *Indicateur de suivi* : réalisation de la note de cadrage intégrant les axes de progrès prévues dans le présent accord.

### **1.3 : Neutraliser les mesures prises au titre du rattrapage**

Les mesures spécifiques prises au titre du rattrapage, au cours des exercices précédents ne doivent pas retarder ou réduire une révision de situation lors des processus annuels qui suivent ; elles sont neutralisées. Il en est (sera) de même pour les mesures prises dans le cadre des mesures de rattrapage des écarts salariaux résiduels traités dans le cadre de l'enveloppe spécifique annuelle prévue lors de la négociation annuelle obligatoire.

Les Directions de tutelle, en liaison avec la Fonction RH Groupe, sont en charge de la bonne observation de cette règle lors des processus annuels de révision de rémunération.

## **Article 2 : MAINTENIR LE SUIVI PARITAIRE D'INDICATEURS PERTINENTS ET CONTINUER A PROGRESSER DANS LA TRANSPARENCE EN MATIERE DE REMUNERATION**

### **2.1 : Maintenir le suivi d'indicateurs pertinents**

Par le présent accord, l'entreprise s'engage à maintenir une attention particulière sur des indicateurs pertinents. Cette démarche sera partagée avec les représentants des organisations syndicales ; ces indicateurs pertinents seront suivis chaque année dans le rapport d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'indicateur de la « fréquence moyenne des révisions de situation » des hommes et des femmes continuera ainsi à être suivi au cours de trois prochaines années.

Il est rappelé que depuis le suivi de cet indicateur, cette fréquence moyenne a été plus rapprochée pour les femmes que pour les hommes du fait des actions volontaristes menées par l'entreprise.

Au cours des trois prochaines années, dans l'éventualité où le suivi de cet indicateur ferait apparaître une inversion de cette évolution, celle-ci devrait alors être analysée et si nécessaire, donner lieu aux mesures correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Le taux global d'augmentation et de promotion des femmes par rapport à celui des hommes dans chaque catégorie professionnelle continuera également de faire l'objet d'une attention particulière pendant toute la durée du présent accord.

☞ *Indicateurs de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- indicateur de la fréquence moyenne des révisions individuelles de situation des femmes et des hommes par catégorie professionnelle,
- indicateur du taux de promotion des femmes et des hommes dans chaque catégorie professionnelle.

### **2.2 : Continuer à progresser dans la transparence sur les rémunérations**

Il est rappelé que le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes donne la rémunération moyenne par âge moyen et par genre des principaux (au regard de leur poids en effectif dans l'effectif total) postes-type de l'entreprise.

Par le présent accord, les parties conviennent de poursuivre, en l'élargissant, la démarche de transparence sur les rémunérations ainsi engagée. A compter de 2016 et pendant la durée du présent accord, le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle femmes/hommes donnera la rémunération fixe moyenne et la rémunération variable moyenne par genre des 9 principaux postes type de chaque catégorie professionnelle (TMB/Cadres). Pour chacun de ces postes types, l'âge moyen des salariés sera précisé.

Si le suivi de cet indicateur fait apparaître un écart constaté non justifié entre les données femmes/hommes, la situation sera alors examinée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

☞ *Indicateurs de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, rémunération moyenne fixe, rémunération moyenne variable par genre et âge moyen des salariés des 9 principaux postes-types dans chaque catégorie professionnelle. Ce suivi intégrera de fait le principal poste-type de l'établissement des Pôles et Fonctions.

### Article 3 : MAINTENIR LES INDICATEURS DE SUIVI SUR LA REMUNERATION

L'entreprise s'engage à maintenir les indicateurs suivants dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

☞ *Indicateurs de suivi* : dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Rémunération fixe (en définissant la notion de rémunération fixe) :

Dans le rapport d'entreprise (avec un détail par établissement au sens CE) et de chaque établissement :

- 1<sup>er</sup> décile de rémunération fixe
- dernier décile de rémunération fixe
- montant de la médiane des rémunérations fixes,
- montant de la moyenne des rémunérations fixes,

avec pour chaque indicateur une répartition par chaque catégorie professionnelle, et au sein de chaque catégorie professionnelle par niveau de classification et par genre.

Rémunération variable (en précisant les éléments compris dans la rémunération variable) :

Dans le rapport d'entreprise (avec un détail par établissement CE) et de chaque établissement :

- nombre de bénéficiaires,
- montant total des rémunérations variables versées,

avec pour chaque indicateur une répartition par niveau de classification et par genre.

Grille des rémunérations par catégorie professionnelle, par niveau de classification et par genre. Le rapport d'entreprise donne le classement des rémunérations par ordre croissant et par tranches de 10 % avec :

- le 1<sup>er</sup> décile (rémunération située juste au-dessus de la 1<sup>ère</sup> tranche de 10 %),
- la médiane (rémunération située juste au-dessus de la 5<sup>ème</sup> tranche de 10 %),
- le 9<sup>ème</sup> décile (rémunération située juste au-dessus de la 9<sup>ème</sup> tranche de 10 %).

en précisant l'âge moyen par niveau et par genre.

Fréquence moyenne des révisions de situation des femmes et des hommes : chaque année, au niveau de l'entreprise dans le rapport d'entreprise.

## CHAPITRE 2 : PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'entreprise a la volonté d'offrir aux hommes et aux femmes les mêmes possibilités de parcours et d'évolution professionnelle ; ils doivent pouvoir accéder à tous les postes quel qu'en soit le niveau de responsabilité y compris les plus élevés. A cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilités se fait sur les mêmes critères que pour les hommes. Ces critères ne doivent pas être discriminatoires.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ils sont exclusivement

fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Les entretiens d'évaluation et/ou professionnels sont l'occasion pour les salarié(e)s de faire part de leurs souhaits en matière d'évolution professionnelle.

L'entreprise a la volonté de poursuivre ses actions en faveur de la promotion de l'ensemble des salariés, femmes et hommes, dont les compétences sont reconnues.

Depuis la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 29 avril 2013, les actions prévues en faveur de la promotion professionnelle des femmes ont produit des résultats et les parties ont la volonté de poursuivre dans ce domaine d'action. Au regard des progrès déjà réalisés du fait de ces actions volontaristes, elles retiennent pour les trois prochaines années de nouveaux objectifs, de nouvelles actions pour les atteindre et les indicateurs de suivi associés.

#### **Article 1 : RENOUELER LES OBJECTIFS CHIFFRES DE PROGRESSION DES FEMMES DANS TOUS LES NIVEAUX DE LA CATEGORIE CADRE**

Au 31 décembre 2015, il est constaté que la part des femmes cadres dans l'entreprise a atteint un taux de 48,2 %. Dans le cadre du présent accord, l'entreprise a la volonté de tendre à une parité femmes/hommes dans la catégorie cadre.

Outre cette ambition, les parties souhaitent poursuivre l'action volontariste engagée dans le précédent accord en fixant un nouvel objectif chiffré de progression des femmes pour chacun des niveaux de classification de la catégorie cadres.

Les objectifs chiffrés suivants sont retenus :

- Niveau H : de 56,9 % au 31 décembre 2015 à 58 % au 31 décembre 2018. L'atteinte de cet objectif doit favoriser le changement de catégorie professionnelle des femmes techniciennes,
- Niveau I : de 47 % au 31 décembre 2015 à 48,5 % au 31 décembre 2018,
- Niveau J : de 42,5 % au 31 décembre 2015 à 44 % au 31 décembre 2018.  
L'atteinte de ces deux objectifs doit permettre de préparer et de favoriser l'accès futur de femmes aux niveaux K et HC,
- Niveau K : de 37,6 % au 31 décembre 2015 à 39,5 % au 31 décembre 2018,
- Niveau HC : de 35,1 % au 31 décembre 2015 à 36,5 % au 31 décembre 2018.  
L'atteinte de ces deux objectifs doit permettre de maintenir l'attention et les efforts particuliers portés sur ces deux niveaux au cours des dernières années dans l'entreprise.

☞ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pourcentage de femmes parmi le total des salariés de chaque niveau de classification au sein de la catégorie professionnelle des cadres.

#### **Article 2 : CONTINUER A AUGMENTER LA PART DES FEMMES DANS LES POSTES A PLUS HAUTES RESPONSABILITES DU GROUPE**

Au-delà même de BNP Paribas SA, le Groupe BNP Paribas s'est fixé comme objectif d'avoir au moins 25 % de femmes parmi les membres des comités exécutifs du Groupe à horizon fin 2020 (21 % au 31 décembre 2015).

Par ailleurs, la progression des femmes Senior Manager (SMP) ces dernières années témoigne de l'efficacité des actions engagées. L'objectif de 25 % de femmes SMP a été atteint. En 2015, la population SMP compte 26 % de femmes (avec un pourcentage de femmes nommées de 35%).

BNP Paribas confirme son engagement sur un nouvel objectif chiffré de 30 % de femmes à un poste de senior Manager du Groupe à l'échéance du 31 décembre 2020. L'atteinte de cet objectif doit permettre la progression des femmes dans les postes à plus hautes responsabilités du Groupe.

Enfin, le Groupe BNP Paribas se fixe également pour objectif dans le cadre du "Programme Talents" du Groupe d'avoir 50 % de femmes "Emerging Talents" dès 2016, 40 % "Advanced Talents" et 30 % "Top Talents" à fin 2020.

☞ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pourcentage de femmes parmi l'ensemble des senior manager du Groupe BNP Paribas.

### **Article 3 : CONTINUER A AGIR SUR LA MIXITE DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

En examinant la représentation des femmes et des hommes dans les principaux postes types des cadres de l'entreprise, les parties n'ont pas constaté de déséquilibre significatif à l'exception des postes où les candidatures des femmes sont sous-représentées à l'embauche en raison de leur sous-représentation dans les filières de formation initiales à ces métiers (filière informatique notamment).

En 2013, dans le précédent accord Diversité, elles avaient retenu un poste où les femmes étaient sous-représentées. Il s'agissait du poste de Directeur d'Entité (DIE), poste charnière dans un parcours professionnel au sein de la banque de détail en France. Afin de faire progresser le nombre de femmes occupant ce poste dans l'entreprise, elles avaient fixé un objectif de 30% de femmes DIE. Cet objectif a été quasiment atteint puisque le taux constaté à fin décembre 2015 était de 29,4 % femmes DIE.

Par le présent accord, les parties souhaitent poursuivre cette démarche ; elles fixent un nouvel objectif d'atteindre un taux de 31 % de femmes dans ce poste et de maintenir ce taux a minima sur la durée de l'accord.

Par ailleurs, elles conviennent d'un objectif d'une parité femmes hommes dans le poste de DIA (Directeur d'Agence).

☞ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nombre et pourcentage de femmes parmi le total des salariés occupant un poste de Directeur d'Entité au sein du réseau de la banque de détail en France

### **Article 4 : FAIRE PROGRESSER LES FEMMES DANS LES DISPOSITIFS D'ANTICIPATION DE GESTION DE CARRIERE**

En matière d'évolution de carrière, pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes, l'entreprise a pris des engagements conventionnels depuis 2007. Ces engagements concernent en particulier l'accès à la formation professionnelle, les critères de détection des potentiels interne.

Par le présent accord, l'entreprise reconduit l'objectif de progression de la part des femmes dans les dispositifs d'anticipation des gestions de carrière : détection des talents et plans de relève. Cet objectif continuera d'être décliné au sein des Métiers/Pôles et Fonctions de l'entreprise.

## Article 5 : GERER LA MOBILITE

### **5.1 : Egalité des chances dans la mobilité**

#### 5.1.1 : Maintien d'une information large sur les postes à pourvoir

L'entreprise diffuse largement aux salariés, femmes et hommes, via le site e-jobs, accessible par connexion intranet et extranet, des informations régulièrement actualisées sur les postes à pourvoir au sein du Groupe BNP Paribas. Les intitulés et termes utilisés dans ces offres d'emploi internes doivent être choisis avec soin afin de permettre, sans distinction la candidature des femmes et des hommes. En aucun cas, elles ne doivent mentionner le genre du candidat recherché, ni directement, ni indirectement.

#### 5.1.2 : Intégration de l'égalité des chances dans les principes de mobilité du Groupe

Par le présent accord, il est confirmé l'intégration en 2012 du principe d'égalité des chances dans les principes de mobilité du Groupe BNP Paribas. La sélection des collaborateurs(trices) est basée sur les compétences et s'effectue en totale conformité avec toutes les réglementations et principes relatifs à l'égalité des chances. Il est également prévu que dans le processus de sélection, les responsables Ressources Humaines et les managers s'assurent que la « short List » de candidats retenus est suffisamment diversifiée et inclut au moins une femme (ou respectivement au moins un homme).

### **5.2 : Maintien des dispositifs spécifiques en cas de mobilité d'un couple salarié**

#### 5.2.1 : Couple <sup>2</sup> salarié dont les deux conjoint(e)s travaillent au sein du Groupe BNP Paribas

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un(e) salarié(e) dont le(la) conjoint(e) travaille dans le Groupe, l'entreprise s'efforce de proposer à ce(ette) dernier(e), au sein du Groupe, un emploi similaire à celui qu'il(elle) occupait précédemment dans des conditions acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins du Groupe.

Si un poste similaire n'est pas disponible, l'entreprise recherche, si le(la) salarié(e) en exprime le souhait, un poste vacant compatible avec sa qualification et avec ses contraintes familiales. La mobilité fonctionnelle est accompagnée d'une formation adaptée.

En cas d'impossibilité de proposition de poste au(à la) conjoint(e), salarié(e) de BNP Paribas SA, un congé sans solde pour une durée maximale de huit ans peut lui être accordé à sa demande. Le droit à congé débute à compter de la date de mobilité du(de la) conjoint(e).

Pendant toute la durée de ce congé, le(la) salarié(e) est informé(e), à sa demande, des postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de son congé. Il(elle) peut consulter les offres de postes provenant des différents métiers, sociétés, territoires du Groupe BNP Paribas sur le site Internet e-jobs. S'il(elle) souhaite postuler à ces offres de postes, il(elle) s'adresse au gestionnaire Ressources Humaines de son(sa) conjoint(e) lorsque celui-ci(celle-ci) est affecté(e) en France. Il(elle) peut également se porter candidat via e-jobs. Ce gestionnaire assure le relais avec le gestionnaire Ressources Humaines du(de la) salarié(e).

#### 5.2.2 : Couple <sup>1</sup> dont l'un(e) des conjoint(e)s travaille hors du Groupe BNP Paribas

L'entreprise s'efforce de proposer au(à la) salarié(e) BNP Paribas SA, dont le(la) conjoint(e) travaille hors du Groupe BNP Paribas et fait l'objet d'une mobilité géographique professionnelle, un emploi similaire à celui qu'il(elle) occupait précédemment dans des conditions acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins du Groupe.

---

<sup>2</sup> Il est précisé que la dénomination « couple » vise les salarié(e)s liés à leur conjoint(e) par le mariage ou à leur partenaire, par un PACS

En cas d'impossibilité de proposition de poste au(à la) salarié(e), un congé sans solde d'une durée d'un an, renouvelable deux fois, peut être accordé à la demande du(de la) salarié(e) BNP Paribas SA dont le(la) conjoint(e) travaille hors du Groupe BNP Paribas et fait l'objet d'une mobilité géographique professionnelle.

Le droit à congé débute à compter de la date de mobilité figurant sur l'attestation de l'employeur du(de la) conjoint(e) précisant qu'il(elle) fait l'objet d'une mobilité géographique professionnelle.

Pendant toute la durée de ce congé, le(la) salarié(e) peut consulter, sur le site Internet e-jobs, les offres de postes provenant des différents métiers, sociétés, territoires du Groupe. Il(elle) peut postuler à ces offres de postes.

Pendant son congé, l'interlocuteur privilégié du(de la) salarié(e) est le gestionnaire Ressources Humaines de son entité d'affectation avant son départ en congé.

A l'issue de ce congé sans solde, le(la) salarié(e) a la possibilité de bénéficier d'un congé sabbatique dans les conditions fixées par la loi.

Préalablement à la reprise de son activité, le(la) salarié(e) est reçu(e) par son gestionnaire Ressources Humaines à un entretien au cours duquel sont examinées les conditions de la reprise de l'activité professionnelle à l'issue de son congé sans solde et les actions de formation nécessaires.

### 5.2.3 : Suivi

☞ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nombre de salariés (par genre et par catégorie professionnelle) bénéficiaires des congés prévus au présent article 5.2.1

## **Article 6 : RECONDUIRE LES INDICATEURS DE SUIVI DE LA PROMOTION**

L'entreprise s'engage à maintenir les indicateurs suivants dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

☞ *Indicateurs de suivi* :

Dans le rapport annuel d'entreprise et dans le rapport annuel de chaque établissement :

- nombre de salariés promus dans la catégorie professionnelle supérieure (avec une répartition par genre),
- pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus),
- pourcentage de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts),
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle (avec une répartition par niveau de classification et par genre).

Dans le rapport annuel d'entreprise :

- pourcentage de salariés augmentés par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus),
- pourcentage de salariés augmentés par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts).

## CHAPITRE 3 : FORMATION

### Article 1 : VEILLER A L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES A LA FORMATION

L'entreprise garantit un égal accès aux femmes et aux hommes à la formation afin de développer leurs compétences de manière équivalente.

Globalement, les femmes ont accès à la formation comme les hommes. Entre 2013 et 2015, le nombre moyen d'heures de formation des femmes est resté plus élevé que celui des hommes (en 2015, 31 heures en moyenne pour les femmes contre 26 heures en moyenne pour les hommes).

L'entreprise s'engage à rester attentive à la répartition entre les femmes et les hommes des actions de formation. Si dans une entité, les chiffres des réalisations de la formation font apparaître un décalage important entre les bénéficiaires femmes et hommes, (au regard de leur représentation dans le total des collaborateurs), cette situation fera l'objet d'une information incitative auprès des responsables.

#### ☞ Indicateurs de suivi :

Dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- nombre des bénéficiaires (avec une répartition par genre) de formation continue rapporté au nombre total de salariés,
- nombre d'heures de formation continue (avec une répartition par catégorie professionnelle et par genre),
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré, partiellement rémunéré ou non rémunéré (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation (avec une répartition par genre).

Dans les bilans formation présentés au sein de la Commission Ressources Humaines du CCE et des Commissions formation des comités d'établissement :

. au 30 juin et au 31 décembre de chaque année :

- bilan des réalisations des programmes de formation (avec une répartition par genre et par catégorie professionnelle),
- bilan des réalisations des périodes de professionnalisation (avec une répartition par genre et par catégorie professionnelle).

### Article 2 : FACILITER L'ACCES A LA FORMATION

Pour favoriser la participation des salariés, hommes ou femmes, aux actions de formation et aux séminaires, l'entreprise prend les engagements suivants :

- privilégier les sessions de formation de courte durée,
- veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale ; à cet égard, les parties ont souligné l'intérêt du nouveau dispositif de formation de BDDF « My Campus » et ses centres en Ile de France et en région qui sont de nature à réduire les déplacements dans le cadre de la formation,
- continuer à développer la formation à distance qui permet de répondre, pour certaines formations, aux contraintes personnelles des collaborateurs,
- veiller à ce que la formation soit dispensée pendant les horaires de travail. De même, les directions éviteront que les formations soient dispensées un jour non travaillé (ou une journée libérée). Si pour des raisons d'organisation (notamment liés à des jours de repos

différents des participants), ce principe ne peut être respecté, les salariés concernés récupéreront leur journée.

- le cas échéant, mettre en place un aménagement d'horaire pour faciliter la participation à la formation,
- prendre en charge de manière individuelle les frais de garde d'enfants de salariés parents qui suivent une action de formation en dehors de leur lieu habituel de travail et/ou de leurs horaires de travail. Ces demandes doivent être accompagnées de justificatifs et validées par la hiérarchie puis transmises au gestionnaire Ressources Humaines.

### **Article 3 : TRAVAILLER A LA PROGRESSION DES FEMMES DANS LES FORMATIONS DIPLOMANTES BANCAIRES**

L'entreprise garantit le principe général d'égalité d'accès aux formations diplômantes bancaires.

Par le présent accord, les parties ont la volonté d'une progression de la mixité dans les candidatures aux formations diplômantes. Depuis 2013, pour la préparation au CESB, sur un total de 54 candidatures présentées (dont 17 candidatures féminines), 27 candidatures ont été retenues ; 9 sont des candidatures féminines.

L'entreprise s'engage à assurer la mixité du jury qui examine les candidatures au CESB.

Elle s'engage à continuer à encourager les candidatures féminines au CESB.

Elle veillera également à assurer un suivi RH post diplôme.

☞ *Indicateur de suivi* : une fois par an, au sein de la Commission Ressources Humaines du CCE,

- nombre d'inscrits et de reçus aux examens du BP, du BTS (professionnels, particuliers), de la licence, de l'ITB et du CESB avec une répartition par genre,
- nombre de candidats à l'ITB et au CESB avec une répartition par genre.

### **Article 4 : POURSUIVRE L'ACTION DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

L'entreprise s'engage à poursuivre ses actions de sensibilisation des collaborateurs de la ligne Ressources Humaines et des managers aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette sensibilisation continuera de se réaliser par des actions de communication et/ou de sensibilisation. L'entreprise encouragera les initiatives prises par les métiers pour une diffusion plus large des sensibilisations.

En 2007, une formation à la prévention des discriminations a ainsi été mise en place par la Fonction RH Groupe ; elle a été dispensée à l'ensemble des gestionnaires Ressources Humaines de l'entreprise. Cette action avait pour objectif principal de sensibiliser à l'importance de la diversité et de donner les clés pour prévenir ou traiter la discrimination. Par le présent accord, l'entreprise s'engage à continuer à former l'ensemble des collaborateurs(trices) nouvellement nommés gestionnaires Ressources Humaines

☞ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nombre de nouveaux gestionnaires Ressources Humaines formés à la prévention des discriminations pendant la durée d'application du présent accord.

## CHAPITRE 4 : L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Compte tenu des caractéristiques démographiques de BNP Paribas SA, les parties au présent accord conviennent de conserver des objectifs, actions et indicateurs de suivi associés dans ce domaine d'action.

Il est rappelé que les mesures en faveur de la parentalité constituent un axe majeur de la politique diversité menée par le Groupe BNP Paribas. Les parties ont la volonté de maintenir les dispositions ainsi antérieurement mises en place par voie d'accord en les actualisant et en les complétant de nouveaux objectifs, actions et indicateurs de suivi pour la période 2016-2018. La volonté est en effet de poursuivre l'amélioration de l'accompagnement de la parentalité au sein de BNP Paribas SA.

### Article 1 : UNE INFORMATION COMPLETE ET FACILEMENT ACCESSIBLE SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Les parties ont la volonté de faciliter l'information des salariés sur l'accompagnement de la parentalité par BNP Paribas SA et sur les modalités d'accès aux différents congés liés à cette parentalité (congé de naissance mais aussi congé d'accueil de l'enfant, congé de paternité, congé d'adoption, au congé parental d'éducation ...)

Des informations sont déjà regroupées sur le portail Intranet et des guides d'information sont proposés aux salariés. Par le présent accord, la Direction de BNP Paribas s'engage à réaliser un Guide de la diversité et à étudier dans quelle mesure les guides existants sont à compléter ou à aménager pour tenir compte des dispositions prévues au présent accord.

⇒ *Indicateur de suivi* : actualisation des pages parentalité dans l'espace intranet (portail Echonet) actualisation des guides existants, et réalisation d'un guide de la Diversité.

### Article 2 : LE MAINTIEN DES DISPOSITIONS AMELIOREES RELATIVES A LA MATERNITE, A L'ADOPTION ET AU CONGE PARENTAL REMUNERE (ARTICLE 53-1 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

#### **2.1 : Maintenir la sensibilisation des managers à la survenance de la maternité ou de l'adoption**

Une plaquette d'information pour intégrer, dans les meilleures conditions, la survenance de la maternité ou de l'adoption a été élaborée, à l'attention particulière des managers ; elle est disponible sur le portail intranet afin d'en assurer une large diffusion.

#### **2.2 : Maintenir des garanties spécifiques pendant la grossesse**

##### 2.2.1 : Suivi médical renforcé

Une surveillance médicale renforcée des femmes pendant la période prénatale et postnatale (au cours des 6 mois suivant l'accouchement et/ou pendant la période d'allaitement) est assurée par le service médical interentreprises à compétence fermée du Groupe BNP Paribas. Paribas SA s'engage à solliciter les Services de Santé au Travail Interentreprises à compétence fermée pour la profession bancaire (SSTIB) en vue d'assurer le même suivi médical renforcé.

##### 2.2.2 : Changement d'affectation provisoire

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, est nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

### 2.2.3 : Examens supplémentaires aux examens prénataux et postnataux obligatoires

Les absences occasionnées par les examens prénataux et postnataux obligatoires n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif selon les dispositions de l'article L1225-16 du code du Travail.

Cette règle est élargie aux examens supplémentaires intermédiaires prescrits par un médecin ou une sage-femme. Préalablement à son absence, la salariée doit en informer sa hiérarchie et produire un justificatif de son absence.

Il est également prévu que le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires.

### 2.2.4 : Congé pour don d'ovocytes

Dans le respect de la réglementation en vigueur, lorsqu'une salariée décide de pratiquer un don d'ovocytes, elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour :

- se rendre aux examens,
- se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire.

### 2.2.5 : Congé lié à une Procréation Médicalement Assistée (PMA)

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'autorisations d'absence rémunérée pour les actes médicaux nécessaires, tels que prévus par les articles L 2141-1 et suivants du Code de la santé publique.

De même, le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois des examens médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

## **2.3 : Actualiser les dispositions de l'entreprise lors du congé de maternité**

### 2.3.1 : Maintien du traitement pendant la période de congé de maternité

Le congé de maternité fait partie de la vie privée mais aussi professionnelle des salariées. Cette période d'indisponibilité est considérée comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- le calcul des droits liés à la quote-part d'intéressement et à la réserve spéciale de participation,
- le calcul des congés payés, le 13<sup>ème</sup> mois et les primes spécifiques à BNP Paribas SA qui ne compensent pas une sujétion spécifique.

### 2.3.2 : Facilitation du maintien possible du lien avec l'entreprise pendant le congé

Les parties souhaitent, sous réserve notamment du respect des règles de sécurité informatique, que des moyens modernes de communication puissent être utilisés pour faciliter le maintien du lien professionnel pendant un congé de maternité. L'entreprise a cette préoccupation : l'outil e-jobs est déjà accessible, dans des conditions définies, depuis une adresse internet et il en sera de même prochainement pour l'outil de gestion administrative RH « ALIS ».

Cette possibilité est bien entendu ouverte aux salariés en congé d'adoption, en congé parental d'éducation.

☞ *Indicateur de suivi* : accès possible depuis une adresse internet à des outils RH de l'entreprise.

## **2.4 : Maintenir les dispositions améliorées de l'entreprise sur le congé parental rémunéré (art.53-1 de la convention collective)**

### 2.4.1 : Maintien de l'ouverture des droits à congé parental rémunéré lors d'une l'adoption

Le bénéfice du congé parental d'éducation indemnisé pendant quarante-cinq jours (sans condition d'allaitement à BNP Paribas SA) en application de l'article 53-1 de la convention collective de la Banque est ouvert aux salarié(e)s lors de l'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption.

### 2.4.2 : Maintien du bénéfice du congé parental indemnisé de 45 jours aux couples de salariés BNP Paribas SA

Par le présent accord, l'entreprise accepte, pour les couples <sup>3</sup> de salariés BNP Paribas SA, que le père ou la mère puisse indifféremment bénéficier du congé parental d'éducation prévu à l'article 53-1 de la convention collective de la Banque et indemnisé pendant quarante-cinq jours dans les conditions prévues au sein de BNP Paribas SA.

Ce congé, qui suit immédiatement le congé supplémentaire rémunéré de 45 ou 90 jours calendaires prévu à l'article 51-1 de la convention collective de la Banque, peut ainsi être pris soit par le père, soit par la mère.

Cette possibilité est également ouverte, dans les mêmes conditions, lors de l'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption.

☞ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nombre de bénéficiaires par genre du congé parental d'éducation indemnisé de 45 jours.

## **2.5 : Actualiser les dispositions de l'entreprise au retour d'un congé de maternité ou d'adoption**

L'absence pour congé de maternité ou d'adoption ne doit en aucun cas pénaliser les salarié(e)s dans leur vie professionnelle. Plusieurs principes doivent guider la reprise d'activité :

- la période d'éloignement de l'environnement professionnel du fait d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ne doit pas être un frein à l'évolution du parcours professionnel et à la dynamique de carrière du(de la) salarié(e),
- la maîtrise du poste d'un(d'une) salarié(e) au retour du congé de maternité ou d'adoption est présumée équivalente à celle démontrée avant son départ, ce principe n'excluant pas un besoin éventuel de formation lors de la reprise d'activité professionnelle,
- la reprise d'activité du(de la) salarié(e) s'effectue soit dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire une évolution professionnelle selon les souhaits du(de la) salarié(e) et en accord avec l'entreprise.

Par le présent accord, l'entreprise s'engage auprès des salarié(s) concerné(e)s sur les dispositifs suivants.

---

<sup>3</sup> Il est précisé que la dénomination « couple » vise les salarié(e)s liés à leur conjoint(e)(e) par le mariage ou à leur partenaire, par un PACS.

### 2.5.1 : Maintenir le dispositif des entretiens de départ / reprise d'activité

Avant un départ en congé maternité ou d'adoption, chaque salarié(e) est reçu(e), par son gestionnaire Ressources Humaines pour un entretien individuel au cours duquel les conditions de la reprise de son activité professionnelle à l'issue de son indisponibilité sont examinées. Par le présent accord, il est convenu que cet entretien est fixé en principe un mois (dans toute la mesure du possible, deux mois afin de tenir compte de l'éventualité d'un congé pathologique) avant la date prévue du départ en congé de maternité ou d'adoption.

Préalablement à son retour, le(la) salarié(e) est de nouveau reçu(e) par son gestionnaire Ressources Humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire une évolution professionnelle. Il est convenu que le retour du(de la) salarié doit s'effectuer au sein de la même entité juridique du Groupe BNP Paribas que celle dans laquelle il(elle) était affecté(e) avant son départ en congé, sauf accord entre le(la) salarié(e) et son gestionnaire Ressources Humaines. A l'occasion de l'entretien, la situation professionnelle du(de la) salarié(e) est précisée et toutes les actions de formation nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées sont arrêtées.

Par le présent accord, il est convenu que la date de l'entretien est fixée dans toute la mesure du possible avec l'accord du(de la) salarié(e) deux mois au moins avant la date prévue du retour de congé de maternité ou d'adoption.

Il est également convenu que c'est lors de l'entretien de départ ou de retour de congé que le(la) salarié(e) peut préciser ses souhaits quant aux modalités de sa reprise, tant au niveau fonctionnel que géographique. A cette occasion, le(la) salarié(e) peut également préciser ses souhaits éventuels de changement de son temps de travail.

Ces entretiens individuels font l'objet d'une formalisation écrite et un exemplaire du document établi est remis au(à la) salarié(e). Ces entretiens ne se substituent pas aux entretiens d'évaluation professionnelle.

Ils peuvent, le cas échéant, et en fonction de la date de départ/retour de congé du(de la) salarié(e), s'intégrer au dispositif des entretiens professionnels issu de la loi du 7 mars 2014.

### 2.5.2 : Formation au retour de congé de maternité ou d'adoption

L'entreprise portera une attention particulière à la formation au retour de congé de maternité ou d'adoption. Elle s'engage notamment sur les points suivants :

- la définition des formations nécessaires ; c'est lors des entretiens de départ ou de retour de congé de maternité ou d'adoption que sont arrêtées les actions de formation éventuellement nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées au(à la) salarié(e) lors de sa reprise d'activité professionnelle,
- la possibilité de report de formations. L'entretien de retour de congé de maternité ou d'adoption est l'occasion d'examiner si, au regard des responsabilités qui sont confiées au(à la) salarié(e) de sa reprise d'activité, des formations planifiées avant son départ en congé doivent de nouveau être prévues,
- les délais pour dispenser les formations : les actions de formation identifiées seront mises en œuvre dans toute la mesure du possible dans un délai de six mois suivant le retour du(de la) salarié(e),
- le cadre de ces formations : ces actions s'intègrent, dans toute la mesure du possible, dans une période de professionnalisation, en application des dispositions de l'accord de branche du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques et du 9 février 2015 sur la formation professionnelle dans les banques.

Les contraintes de déplacement sont à prendre en compte et les formations dans des structures de proximité ou de région sont à privilégier.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi par des actions de formation, l'entreprise s'engage à encourager les périodes de professionnalisation pour les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes de retour d'un congé parental d'éducation.

Par le présent accord, un suivi spécifique des formations dispensées au retour de congé de maternité ou d'adoption est mis en place sous la forme de nouveaux indicateurs.

☞ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

- pourcentage de salarié(s) ayant bénéficié d'une formation parmi les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption dans l'année suivant leur reprise d'activité,
- type d'actions de formation suivies.

## **2.6 : Maintenir les modalités définies au sein de l'entreprise de neutralisation des périodes de congé de maternité, d'adoption et post-natal**

Les dispositions du présent article 2.5 s'inscrivent dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; elles portent sur le dispositif spécifique d'évolution de la rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'une période indemnisée au titre d'un repos post-natal. Elles précisent les modalités d'application au sein de BNP Paribas SA de l'article L 1225-26 du code du travail.

### 2.6.1 : Application des mesures NAO pendant le congé

Pendant leur absence en raison d'un congé de maternité, d'adoption ou post natal, les salarié(e)s continuent de bénéficier des mesures générales d'augmentation ainsi que des mesures spécifiques attribuées aux salariés de leur catégorie professionnelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

### 2.6.2 : Règles d'évolution de la rémunération fixe

#### a) Détermination de la fréquence pour l'attribution d'une révision individuelle de situation après un congé de maternité, d'adoption ou post-natal

Les salarié(e)s ne doivent pas être pénalisés dans l'évolution de leur rémunération fixe du fait de leur absence. Ils ne doivent pas non plus en tirer un avantage particulier par rapport aux autres salariés, notamment en termes de fréquence (délai) entre deux révisions individuelles de situation.

En conséquence, il est déterminé, entre leur dernière révision individuelle de situation et celle qui leur est accordée au titre des dispositions du présent article, un délai correspondant à une fréquence moyenne de référence. Celle-ci est déterminée à partir de la fréquence de l'ensemble des augmentations et des promotions individuelles accordées aux salariés de l'entreprise, sans distinction de niveau de classification ou de catégorie professionnelle, au cours des deux derniers processus salariaux précédant le retour de congé de maternité, d'adoption ou post-natal du(de la) salarié(e).

Deux situations sont alors différenciées :

- si la fréquence individuelle du(de la) salarié(e) entre la date de sa dernière révision individuelle de situation et celle de la fin de son congé de maternité, d'adoption ou post-natal est égale ou supérieure à la fréquence moyenne de référence, il(elle) bénéficie alors

d'une révision individuelle de situation lors du premier processus salarial qui suit son retour de congé (de maternité, d'adoption ou post-natal),

- si la fréquence individuelle du(de la) salarié(e) entre la date de sa dernière révision individuelle de situation et celle de la fin de son congé de maternité, d'adoption ou post-natal est inférieure à la fréquence moyenne de référence, il(elle) bénéficie d'une révision individuelle de situation lors du premier processus salarial qui suit l'échéance de la fréquence moyenne de référence.

Une révision individuelle de situation peut être accordée dans un délai plus rapproché, à l'initiative du gestionnaire Ressources Humaines, dans le respect du calendrier des processus salariaux.

La révision individuelle de situation prend la forme, à l'initiative du gestionnaire Ressources Humaines, soit d'une mesure d'augmentation, soit d'une promotion.

#### b) Détermination de la substance de la révision individuelle de situation

Au plan individuel et dans les conditions précisées au 2.6.2 a) qui précède, il est alloué au(à la) salarié(e) concerné(e) une révision individuelle de situation en conformité avec les pratiques de l'entreprise en matière de rémunération.

En conséquence, la substance de la révision individuelle de situation accordée au(à la) salarié(e) est celle correspondant à la substance (montant) moyenne de l'ensemble des salariés de son niveau de classification ayant bénéficié d'une augmentation au cours des deux derniers processus salariaux précédant son retour de congé de maternité, d'adoption ou post-natal.

Le montant de la révision de situation allouée peut être, à l'initiative du gestionnaire Ressources Humaines, supérieur à ce montant.

☞ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nombre de salarié(s), par catégorie professionnelle, bénéficiaires d'une évolution de leur rémunération fixe au titre du présent article 2.6.

#### 2.6.3 : Rémunération variable

Un(e) salarié(e) bénéficiant d'un congé de maternité, d'adoption ou d'une période indemnisée au titre d'un repos post-natal ne doit pas être pénalisé au titre de l'attribution de sa rémunération variable du fait d'un congé de maternité, d'adoption ou post-natal. En conséquence, dans le respect des règles et principes en vigueur applicables à l'ensemble des salariés de la Banque, il(elle) perçoit au minimum une rémunération variable correspondant à son temps de travail effectif sur l'exercice considéré en dehors de sa période d'absence pour congé de maternité, d'adoption ou post-natal. Le montant de la rémunération variable ainsi perçu ne pourra pas constituer la base de référence pour la détermination de la rémunération variable de l'année suivante lorsque celle-ci correspond à période de présente complète sur un plein exercice.

### **Article 3 : LA POURSUITE DE L'AMELIORATION DES DISPOSITIONS SUR LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT**

L'égalité professionnelle repose également sur la possibilité pour les deux parents d'exercer les responsabilités liées à leur parentalité. Les parties ont souhaité dans le présent accord intégrer le partage de cette responsabilité, en continuant à inclure dans cette démarche les couples de personnes de même sexe.

BNP Paribas a favorisé la prise du congé légal de paternité en complétant depuis le 1er janvier 2009, les indemnités journalières de la sécurité sociale dont le salarié père d'un enfant (d'enfants en cas de naissances multiples) bénéficie pendant ce congé lui garantissant ainsi un maintien total de la rémunération nette pendant toute la durée du congé de paternité.

Depuis la loi du 17 décembre 2012, le congé légal de paternité est devenu le congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant. En 2013, par le précédent accord de BNP Paribas sur la Diversité, il a été convenu de verser également le complément pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant au(à la) salarié(e) qui en bénéficie parce qu'il est le conjoint de la mère de l'enfant, qu'il vit maritalement avec elle, ou qu'il(elle) est lié(e) avec elle par un PACS.

Par le présent accord, il est convenu de maintenir ces dispositions introduites par le précédent accord en précisant que compte tenu de la loi du 18 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, le terme « conjoint » vise aussi le conjoint de même sexe. De même, il est ouvert à la salariée qui vit maritalement avec la mère de l'enfant.

Par le présent accord, il est également convenu que le congé d'accueil de l'enfant est ouvert à BNP Paribas SA, dans les conditions d'indemnisation énoncées ci-dessus, au salarié conjoint du père d'un enfant, ou qui vit maritalement avec lui ou lié avec lui par un PACS.

La période d'absence au titre du congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- le calcul des droits liés à la quote-part d'intéressement et à la réserve spéciale de participation,
- le calcul des congés payés, le 13<sup>ème</sup> mois et les primes spécifiques à BNP Paribas SA qui ne compensent pas une sujétion spécifique.

Le congé est pris sur demande et sur présentation de justificatifs du (de la) salarié(e).

☞ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise et de chaque établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année par les salariés nouvellement parents rapporté au nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle),
- nombre total de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle).

#### **Article 4 : LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS COMPLET**

##### **4.1 : Diffuser de l'information sur le congé parental d'éducation**

Dans les pages dédiées à la parentalité l'entreprise intègre des informations sur les conditions d'octroi et le déroulement du congé parental d'éducation. Elle précise que ce congé peut être pris indifféremment par le père ou par la mère de l'enfant.

##### **4.2 : Maintenir l'entretien de retour de congé parental d'éducation**

Afin de faciliter son retour, le ou la salarié(e) est reçu(e) par son gestionnaire Ressources Humaines avant la fin du congé parental afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son emploi d'origine ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire une évolution professionnelle selon les souhaits du ou de (la) salarié(e) et en accord avec l'entreprise. A cette occasion, sa situation professionnelle est précisée et toutes les actions de formation nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées sont arrêtées. Il (elle) peut bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la loi.

Cet entretien fait l'objet d'une formalisation écrite et une copie du document est remise au ou à la salarié(e).

Cet entretien peut, le cas échéant, et en fonction de la date de la fin du congé parental s'intégrer au dispositif des entretiens professionnels issu de la loi du 7 mars 2014.

#### **4.3 : Réajuster au retour du congé le salaire de base de mesures NAO**

Par le présent accord, il est convenu qu'au retour de congé parental à temps plein, le salaire de base du (de la) salarié(e) est automatiquement réajusté du montant des mesures générales d'augmentation attribuées pendant son absence aux salariés de sa catégorie professionnelle dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

⇒ *Indicateur de suivi* : nombre de salariés (avec une répartition par catégorie professionnelle) de retour de congé parental bénéficiaires des mesures d'augmentation générales attribuées aux salariés de leur catégorie professionnelle pendant leur absence dans le cadre de la NAO

#### **4.4 : Maintenir l'examen de la situation individuelle au retour du congé**

A l'occasion du retour d'un congé parental d'éducation, la situation salariale du collaborateur(de la collaboratrice) concerné(e) est examinée dès lors que sa fréquence individuelle par rapport à sa dernière révision de situation est égale ou supérieure à la fréquence moyenne de l'entreprise.

### **Article 5 : LES AUTRES MESURES EN FAVEUR DE LA PARENTALITE**

#### **5.1 : Maintenir les heures de rentrée scolaire**

Deux heures d'autorisation absence rémunérées ont été accordées au(à la) salarié(e) qui accompagne son ou ses enfant(s) le jour de la rentrée de la première année de scolarité jusqu'à l'entrée en 6<sup>ème</sup> incluse. Afin de tenir compte des nécessités de services, le(la) salarié(e) en fait la demande préalable auprès de sa hiérarchie.

#### **5.2 : Maintenir les modalités assouplies d'utilisation du temps à la carte**

La formule du temps à la carte mise en place par un accord d'entreprise du 2 octobre 1995 peut contribuer à l'organisation vie professionnelle et vie personnelle des salariés parents.

Afin d'améliorer la souplesse d'utilisation de cette formule, il a été convenu que les congés supplémentaires dans le cadre du temps à la carte sont pris selon les règles relatives aux congés annuels, sans fraction minimum lorsque le nombre de congés supplémentaires pour une année reste inférieur à 10 droits. Au-delà de 10 droits, ces congés supplémentaires doivent être pris par fraction minimum de 5 jours ouvrés ou par fraction plus courte avec l'accord de la hiérarchie.

⇒ *Indicateur de suivi* : nombre de salariés (avec une répartition par genre et par catégorie professionnelle) utilisateurs du dispositif du temps à la carte

#### **5.3 : Proposer une formule de temps partiel à 90 % adaptée à l'évolution en France des rythmes scolaires**

Il sera rappelé sur les pages intranet sur la parentalité que le dispositif de temps partiel à 90 % peut apporter de la souplesse d'organisation au regard aux salariés parents notamment de l'évolution des rythmes scolaires en France.

Pour rappel, ce dispositif ne nécessite plus de condition d'avoir travaillé préalablement à temps plein.

#### **5.4 : Maintenir les mesures de participation aux frais de garde d'enfants**

Il est rappelé qu'au sein de BNP Paribas SA, un dispositif de participation financière aux frais de garde d'enfants a été mis en place. Chaque année, la Direction de BNP Paribas verse un budget (délégué) au Comité Central d'Entreprise pour la participation aux frais de garde des salariés parents.

Les parties au présent accord maintiennent leur attachement à ce dispositif susceptible de bénéficier au plus grand nombre de salariés parents sur l'ensemble du territoire national.

Conformément aux engagements pris par la Direction de l'entreprise, ce dispositif a été régulièrement amélioré sous forme d'une revalorisation du budget alloué. Le budget consacré par l'entreprise à la participation aux frais de garde d'enfants a ainsi évolué de 4,065 millions d'euros en 2013 à 4,1 millions d'euros en 2015.

Un effort particulier sur la participation aux frais de garde est consenti dans le cadre du présent accord. Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le montant de participation par jour de garde a été porté à 5,30 €uros et pour les ouvrants droit percevant la prime horaires décalés à 6,65 €uros. Pendant la durée du présent accord, la Direction de l'entreprise s'engage à rester attentive aux propositions budgétaires qui lui seront soumises par le CCE.

Par ailleurs, la Direction de BNP Paribas a respecté son engagement de réserver des places dans les crèches interentreprises dans ses nouvelles grandes implantations immobilières en Ile de France. Dans l'éventualité où d'autres grands projets immobiliers seraient lancés en Ile de France, elle pourra continuer à examiner, à la lumière des enseignements des expériences existantes, la possibilité de prévoir le dispositif.

#### **5.5. : Proposer un dispositif d'information gratuit sur l'emploi direct d'une garde d'enfant**

Les parties entendent rappeler que depuis 2016, un partenariat ASF/FEPEM permet aux collaborateurs qui le souhaitent une inscription gratuite aux services en ligne (ou via une plate-forme téléphonique) d'informations juridiques et aux actualités de l'emploi à domicile au niveau national et régional.

#### **5.6. : Développer un dispositif d'information à destination des parents salariés**

Par ailleurs, pendant la durée du présent accord, BNP Paribas s'engage à développer les réunions d'information organisées par Action Sociale France (avec des associations ou partenaires) en Province et en Ile-de-France sur des thèmes adaptés aux préoccupations exprimées par les parents salariés (par exemple : questionnements sur le choix de mode de garde, sur l'adolescence, le décrochage scolaire, les addictions, ou liés aux évolutions des structures familiales, situations monoparentales, familles recomposées, relations intergénérationnelles etc...)

Dans le cadre de la semaine de la parentalité, les salariés continueront à avoir la possibilité de participer à des événements en lien avec la parentalité (petite enfance, adolescence,...) ou la grand-parentalité.

#### **5.7. : Continuer à ouvrir les bénéficiaires des autorisations d'absence pour évènements familiaux**

**5.7.1 : Continuer à ouvrir les bénéficiaires d'autorisations d'absence liées à la conjugalité**  
Sous réserve de remplir la condition d'ancienneté prévue à l'article 59-2 de la convention collective, BNP Paribas SA a ouvert le bénéfice des jours à autorisation d'absence rémunérée pour évènements familiaux prévus :

à l'article 59-1 de la convention collective :

- . décès des père et mère du salarié ou de son conjoint,
- . décès des collatéraux du salarié ou de son conjoint (frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs),
- . mariage,
- . naissance ou adoption d'un enfant, par le présent accord,

à BNP Paribas SA :

- . décès d'un autre descendant du conjoint,

aux partenaires liés par un PACS

Compte tenu de la loi du 18 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, il est précisé par le présent accord que le terme « conjoint » vise aussi le conjoint de même sexe pour les autorisations d'absence prévues à BNP Paribas qui sont liées à la qualité de conjoint.

Il est également précisé que l'autorisation d'absence pour le mariage du salarié est ouverte aux couples de personnes de même sexe.

Il est convenu que le droit à autorisation d'absence pour le mariage ou le PACS avec la même personne n'est accordé au(à la) salarié(e) qu'une seule fois à l'occasion du premier événement.

#### **5.7.2 : Maintien des modalités de décompte des autorisations d'absence**

Par le présent accord, il est convenu que les autorisations d'absence rémunérée pour événements familiaux prévues à l'article 59-1 de la convention collective (complétés dans leur motifs à BNP Paribas SA) sont décomptées en jours ouvrés quelque que soit le temps de travail du(de la) salarié(e) bénéficiaire. En conséquence, il n'est pas fait application de la règle du poids de journée.

#### **5.8 : Prise en compte du volet « équilibre vie professionnelle et vie familiale » lors des entretiens d'évaluations professionnelles des cadres**

Le dispositif actuel des évaluations professionnelles des cadres prévoit que les thèmes de la charge et de l'organisation du travail d'un salarié cadre soient traités, chaque année, dans la rubrique portant sur la description des fonctions occupées ainsi que celle décrivant le plan d'action pour l'année à venir. Ces deux rubriques sont également l'occasion d'échanger sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés.

Il est convenu qu'au-delà de cette démarche, les entretiens d'évaluation professionnelle des salariés cadres au forfait portent également sur la charge de travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Le guide de l'évaluation professionnelle et le support d'évaluation, communs à l'évaluateur et à l'évalué, ont été modifiés pour intégrer cette évolution.

#### **5.9 : Maintien de formations s'inscrivant dans la thématique articulation vie professionnelle/familiale**

BNP Paribas SA s'engage à assurer la promotion de nouvelles formations qu'elle propose et qui s'inscrivent dans la thématique articulation vie professionnelle/vie familiale.

Au retour de congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise continuera de proposer un accompagnement aux salarié(e)s de retour de congé après l'arrivée d'un premier enfant

afin de faciliter la transition entre le congé de maternité ou le congé d'adoption et la reprise d'activité professionnelle et de les aider à construire un nouvel équilibre vie familiale /vie professionnelle.

#### **5.10 : Maintien du dispositif amélioré de congé de présence parentale dans l'entreprise**

Par le présent accord, les modalités de mise en œuvre du congé légal de présence parentale au sein de BNP Paribas SA sont définies. Ce congé a pour objet de permettre au salarié de pouvoir exercer une présence soutenue ou des soins contraignants à un enfant victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident graves. L'enfant est à charge du salarié au sens de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

Pour l'octroi du congé de présence parental, il est fait application des articles L.1225-62 et suivants du code du Travail.

Par le présent accord, sont précisées les dispositions prises par BNP Paribas pour améliorer le congé légal de présence parentale :

- le congé intervient que le salarié ait ou non épuisé l'intégralité des congés rémunérés auxquels il peut prétendre (autorisations d'absence pour enfant malade, congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, ...),
- le salarié perçoit de l'entreprise des allocations complémentaires à la CAF. Au cours de la période de congé de présence parentale, le(la) salarié(e) peut bénéficier de la CAF d'allocations journalières de présence parentale (AJPP) dans une limite maximum de 310 allocations journalières de présence parentale (AJPP) pour un même enfant et pour une même pathologie. Il peut alors également bénéficier du versement par BNP Paribas SA d'allocations journalières parentales complémentaires dont le montant est fixé à la moitié de l'AJPP versée par la CAF au(à la) salarié(e). Le total des deux allocations ne peut être supérieur au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant le congé.

#### **5.11 : Rappel de l'existence d'un dispositif de don de jour(s) de repos**

Il est rappelé que par accord d'entreprise du 2 avril 2015, BNP Paribas a mis en place un dispositif de don de jours de repos à un salarié parent d'un enfant gravement malade.

### **CHAPITRE 5 : PREVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES**

Le présent accord entend s'inscrire dans une démarche de prévention des agissements sexistes tels que définis par les nouvelles dispositions de l'article L1142-2-1 du Code du Travail en vertu desquelles « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Des actions de sensibilisation seront menées pendant la durée du présent accord.

### **CHAPITRE 6 : CONDITIONS DE TRAVAIL**

L'entreprise s'engage à rester attentive à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, et notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

#### **Article 1 : LES DISPOSITIONS SUR LE TEMPS PARTIEL**

## **1.1 : Maintien du principe d'égalité de traitement**

L'entreprise rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière et de rémunération.

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise aux salariés. Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le salarié (homme ou femme) et accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre vie privée et activité professionnelle. Il est de nature à favoriser l'efficacité professionnelle des collaborateurs qui ont adopté ce mode d'organisation de leur temps de travail.

De même qu'il convient de vérifier que le temps partiel est compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient de veiller à ce que les salariés qui l'ont choisi ne soient pas défavorisés en termes de carrière et de rémunération. Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes formations que les salariés à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité géographique et fonctionnelle. D'une manière générale, le manager doit veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail. Dans les métiers commerciaux, les fonds de commerce et les objectifs doivent être adaptés au temps de travail effectif.

☞ *Indicateur de suivi* : Dans le rapport annuel d'entreprise et de chaque établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par genre et par formule de temps de travail),
- nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par genre et par tranche d'âge),
- nombre de salariés à temps plein (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés accédant au temps partiel au cours de l'année considérée (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés (avec une répartition par genre) bénéficiant du dispositif d'entreprise du temps à la carte.

Dans le rapport annuel d'entreprise :

- nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion ou d'une augmentation au cours de l'année considérée.

## **1.2 : Prise en compte du changement de temps de travail**

Le passage à temps partiel est aujourd'hui formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Au-delà de la signature de cet avenant individuel, il est convenu par le présent accord d'instaurer une démarche systématique d'échange lors du passage à temps partiel, dans le cadre de l'entretien professionnel qui suit immédiatement le passage à temps partiel. Dans les entités de l'entreprise où il est conduit par le gestionnaire Ressources Humaines, celui-ci prépare l'entretien avec le manager du salarié.

Il s'agit de définir les conditions de l'insertion du temps partiel dans l'organisation et le fonctionnement du service. Il permet de tenir compte du changement de temps de travail dans le plan d'action du salarié (les mesures d'adaptation peuvent, selon la nature du poste occupé, être fonctionnelles ou quantitatives). Enfin, il a pour objectif de définir les dispositions pratiques mises en place pour tenir compte du temps partiel dans l'organisation courante de l'activité.

## **Article 2 : L'ORGANISATION DES REUNIONS**

L'entreprise s'engage à veiller à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Ainsi, sauf cas exceptionnels, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail et les réunions trop matinales, tardives (c'est-à-dire après 17 h 30) doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

L'entreprise s'engage également à favoriser l'utilisation de modes de réunions évitant autant que possible les déplacements, tels que la téléconférence ou la visioconférence.

## **CHAPITRE 7 : EMBAUCHE**

### **Article 1 : GARANTIR UNE NEUTRALITE DES OFFRES D'EMPLOI**

L'entreprise s'engage à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge, ...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe. Les intitulés et termes utilisés sont choisis afin de permettre, sans distinction, la candidature des femmes et des hommes. A ce titre, les offres ne doivent mentionner ni directement, ni indirectement, le genre du candidat recherché.

L'intitulé du poste est toujours présenté au masculin, suivi de la mention « H/F » (Ex : Chargé de clientèle H/F). Outre cette mention, tous les adjectifs et noms sont féminisés dans le corps de l'annonce, (Ex : Vous êtes chargé(e) de la gestion d'un portefeuille).

De même, l'entreprise veille à utiliser et diffuser dans ses annonces de recrutement des critères sans caractère discriminatoires (direct ou indirect), toujours en rapport avec les exigences du poste à pourvoir.

Ces principes s'appliquent à tout type de contrat : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, stages en entreprise.

Dans le domaine de l'alternance, BNP Paribas s'engage à rester attentive à la mixité de ses recrutements.

### **Article 2 : GARANTIR UNE EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE PROCESSUS DE SELECTION DES CANDIDATURES**

L'activité professionnelle de BNP Paribas SA est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement de l'entreprise est donc unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués. Ces critères doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats.

### **Article 3 : MENER DES ACTIONS AUPRES DES PARTENAIRES DU RECRUTEMENT**

BNP Paribas garantit contractuellement le respect par les prestataires externes auxquelles elle a recours (cabinets de recrutements externes ou les entreprises de travail temporaires) le respect du principe de non-discrimination.

### **Article 4 : ASSURER UNE MIXITE DES CANDIDATURES ET DES EMBAUCHES**

L'entreprise veille à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à

correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

A ce titre, par le présent accord, il est convenu qu'elle s'attachera à tendre vers une amélioration de la mixité des recrutements dans chaque catégorie professionnelle (techniciens / cadres).

#### **Article 5 : POURSUIVRE LES ACTIONS VERS LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION POUR AMELIORER L'EQUILIBRE FEMMES-HOMMES DANS LES FILIERES DE RECRUTEMENT EXTERNE**

Dans le cadre de ses relations avec les établissements de formation cibles, universités ou écoles, l'entreprise s'attache à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières métiers.

Ainsi, compte tenu de la situation actuelle, elle continuera d'intervenir pour présenter les métiers de la Banque afin d'encourager davantage les étudiantes présentes dans certaines filières, en particulier les filières scientifiques (écoles d'ingénieurs), à choisir des métiers de la banque principalement occupés par des hommes et inversement, à inciter les étudiants à postuler dans les filières métiers principalement occupées par des femmes.

#### **Article 6 : GARANTIR L'EGALITE SALARIALE A L'EMBAUCHE**

L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

#### **Article 7 : INDICATEURS DE SUIVI**

☞ *Indicateur de suivi* : Dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- répartition par catégorie professionnelle et par genre des embauches de l'année
- nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année : répartition par genre,
- embauches de l'année : répartition par emploi type.

### **TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 1 : ENTREE EN VIGUEUR – DUREE**

Sous réserve que le présent accord soit signé par plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissement, il est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016, conformément à l'article L 2242-20 du code du Travail.

Conformément aux dispositions de l'article L 2232-12 du code du travail, son entrée en vigueur est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissement ; à défaut d'opposition, et sous réserve d'une telle signature, à défaut d'opposition, et sous réserve d'une telle signature, il entrera en vigueur le 9<sup>ème</sup> jour suivant la date de sa dernière notification aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise non signataire, ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier. La date d'effet de cette adhésion sera celle du lendemain du jour de dépôt de sa notification au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes dépositaire du présent accord. Les autres parties signataires recevront notification de cette adhésion par lettre recommandée dans les conditions prévues par le Code du Travail.

A son échéance, le présent accord cessera de plein droit de s'appliquer et ne continuera pas de produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant expressément de s'opposer à la règle de transformation prévue à l'article L. 2222-4 du code du Travail.

Une commission de droit social se tiendra quatre mois avant l'échéance du terme du présent accord pour examiner son éventuel renouvellement et, dans l'affirmative, les modifications éventuelles qui pourraient y être apportées.

## **Article 2 : COMMISSION DE SUIVI DE LA DIVERSITE**

Par le présent accord, et sans préjudice des attributions des instances représentatives du personnel de l'entreprise, il est convenu de mettre en place au niveau de l'entreprise une commission paritaire de suivi spécifique sur la Diversité.

Elle sera composée d'une part, de quatre représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et d'autre part, d'un représentant de la Fonction RH Groupe et du responsable de la Diversité.

Cette commission se réunira une fois par an à compter de 2017.

La mission de cette commission consistera à veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord. Elle constatera les évolutions observées chaque année sur les divers sujets qu'il traite. Une partie de la journée pourra également être consacrée à des actions de sensibilisation ou de formation et à l'intervention d'experts.

## **Article 3 : REVISION**

Il est convenu que le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par avenant dans les conditions précisées ci-après. Toute demande de révision devra être signifiée aux autres parties par l'une des parties et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser. Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans un délai de trois mois suivant la demande de révision. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord de l'ensemble des parties initialement signataires.

## **Article 4 : MODIFICATION DE LA LEGISLATION**

Au cas où interviendraient des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'avoir des conséquences sur le présent accord, une Commission de droit social se tiendrait dans les trois mois suivant la publication de ces textes pour examiner la suite à donner.

## **Article 5 : COMMUNICATION**

Une synthèse du plan d'action prévu au présent accord dans son Titre 4 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera portée à la connaissance des salariés, par voie d'affichage sur les lieux de travail et sur le portail Intranet de l'entreprise. Elle comprendra au minimum les indicateurs définis par décret (situations H/F par rapport au salaire médian ou au salaire moyen, durée moyenne entre 2 promotions, exercice des

fonctions d'encadrement ou décisionnelles) et les objectifs de progression prévus par le présent accord (Titre 4).

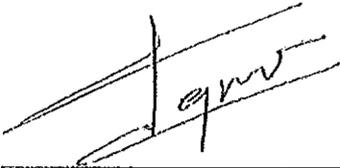
**Article 6 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé par BNP Paribas SA :

- en deux exemplaires (une version papier sous forme d'un exemplaire original et une version électronique sous forme de fichier au format PDF) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Paris,
- en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires. Une copie sera remise aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise non signataires.

Fait en 7 exemplaires, à Paris, le 30 mai 2016

	Noms des signataires	Signatures
Pour BNP Paribas SA	Claudine QUEVAREC	
Pour la CFDT	Jean-Marc MILLY	
Pour FO	Charles LEGROS	
Pour le SNB / CFE-CGC	Pascal FABRE	